

Giornata di studio in materia di lavoro presso Confindustria

22 Maggio 2012

Il 15 maggio scorso si è tenuta, presso la sede di Confindustria, una Giornata di studio finalizzata ad approfondire le vigenti disposizioni normative in materia di Apprendistato, Somministrazione di lavoro e Responsabilità solidale negli appalti.

Nell'allegare la documentazione di Confindustria della giornata, si segnalano alcuni importanti chiarimenti emersi nell'ambito dell'incontro al quale hanno partecipato il Prof. A. Maresca, Ordinario di diritto del lavoro presso l'Università la Sapienza di Roma, e la Prof. S. Ciucciiovino, Associato di diritto del lavoro presso l'Università di Roma Tre.

In merito alla Responsabilità solidale, dopo un primo cenno al concetto di genuinità dell'appalto da cui deriva la corretta applicazione del novellato art. 29 del D.Lg.s n. 276/2003, così come da ultimo modificato dall'art. 21 della legge n.35/2012, è stato fornito un quadro completo della disciplina oggi esistente in materia e della conseguente sovrapposizione normativa che rende difficile una corretta applicazione dell'istituto, già di per sé affetto da evidenti criticità.

In particolare l'incontro ha posto l'attenzione su alcuni aspetti interpretativi delle nuove norme di legge.

È stato ribadito che il meccanismo in esso riconosciuto si riferisce esclusivamente agli appalti in quanto tali, come anche confermato nel recente interpello del Ministero del Lavoro n. 2/2012 dove si poneva la questione dell'applicabilità o meno dell'istituto al nolo a caldo, con esito negativo.

Il nuovo testo di legge ricomprende, poi, nei crediti oggetto del vincolo solidale anche il Tfr solo per la parte maturata durante l'appalto, nonché i premi assicurativi sempre dovuti in relazione al periodo di esecuzione dell'appalto.

Con riferimento a tale introduzione è stato chiarito, come già segnalato dall'Ance, che la norma ha un carattere prettamente interpretativo, essendo le introduzioni semplici specificazioni di ciò che già di fatto veniva considerato come rientrante nel vincolo solidale.

Pur non avendo fatto riferimento al chiarimento fornito da ultimo dal Ministero del Lavoro per ciò che riguarda la decorrenza dei due anni di durata dal vincolo della solidarietà (interventato grazie ad una richiesta dell'Ance) che, in caso di subappalto, decorrono dal termine di questo e non dell'appalto principale, è stato confermato che, nel caso in cui vi sia una reiterazione del contratto di appalto per motivi diversi (tra cui ritardi di varia natura), il termine dei due anni deve comunque intendersi decorrente dalla data di scadenza segnalata nel contratto e non anche dalla data eventualmente prorogata.

Quanto poi alla preventiva escussione del debitore principale contenuta nella seconda parte novellata dell'articolo 29, è stata fornita un'ampia spiegazione dell'operatività dell'istituto, che parte dal presupposto in primo luogo che siano stati convenuti in giudizio sia il committente che l'appaltatore (grazie ad un'interpretazione sistematica da intendersi riferita anche ad appaltatore e subappaltatore).

In tal caso il committente, nella prima fase del giudizio di merito, dovrà eccepire la preventiva escussione del debitore principale (l'appaltatore), che potrà essere attuata poi in sede esecutiva.

Diversamente, laddove l'appaltatore non sia stato convenuto in giudizio, dovrà indicare i beni dell'appaltatore su cui soddisfarsi, ipotesi quest'ultima di più difficile applicazione.

Il committente potrebbe comunque esimersi da tale indicazione mediante la chiamata in causa dell'appaltatore, fino ad oggi esclusa dai giudici, successivamente alla quale potrà di nuovo eccepire la preventiva escussione del debitore principale.

È stata, inoltre, ipotizzata la possibilità che l'azione esecutiva nei confronti dell'appaltatore, vanificata dall'insufficienza del patrimonio, potrebbe comunque far accedere al Fondo di Garanzia dell'Inps per ciò che concerne le ultime mensilità del lavoratore e il tfr, ipotesi questa da approfondire presso le competenti sedi.

Nell'analizzare poi l'operatività della preventiva escussione in sede stragiudiziale, è stata approfondita la possibilità che, in sede di stipula del contratto di appalto, venga indicato un conto corrente o comunque un fondo di giacenza vincolato cui accedere in caso di reclamo da parte dei lavoratori e degli stessi istituti che costituisca un fondo prioritario prima di accedere al patrimonio del committente.

Per quanto attiene l'Apprendistato, sono stati, innanzitutto, esaminati i punti qualificanti dell'Accordo interconfederale siglato da Confindustria, Cgil, Cisl e UIL, il 18 aprile scorso (cfr. [News Ance n. 266/2012](#)).

Alla luce della nuova normativa contemplata dal relativo Testo Unico, l'intesa delinea, in via sussidiaria e cedevole rispetto alle disposizioni dei contratti collettivi, la disciplina dell'apprendistato, al fine di consentirne l'utilizzo al termine del periodo transitorio scaduto il 25 aprile u.s..

In particolare, è stato precisato che la durata del periodo di prova deve essere determinata in base alle disposizioni contrattuali, con riferimento all'inquadramento professionale attribuito all'apprendista al momento dell'assunzione.

Nel caso in cui l'assunzione di lavoratori apprendisti sia effettuata sulla base delle previsioni dettate dall'Accordo in esame, è stato puntualizzato che il contratto non sarà passibile di alcuna modifica a seguito della definizione delle specifiche disposizioni contrattuali.

In conformità a quanto stabilito dal d.lgs. n. 167/2011, si è quindi ribadita la natura dell'apprendistato quale rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel corso del quale è previsto un periodo formativo di durata predeterminata.

In ordine al preavviso, è stato evidenziato come la normativa attuale fissi in maniera certa la decorrenza dello stesso dal termine del periodo di formazione, che deve intendersi quale periodo di apprendistato.

Con riferimento al tema della Somministrazione di lavoro, si è proceduto con la disamina del decreto legislativo n. 24/12 (v. G. U. n. 69/12), attuativo della Direttiva Comunitaria 2008/104/CE, relativa al lavoro tramite agenzia interinale (cfr. [News Ance n. 189/12](#)), il quale ha apportato modificazioni al d.lgs n. 276/2003.

In primo luogo, si è posta l'attenzione sul novellato articolo 2 del citato d.lgs. n. 276/2003 che vede l'adozione delle seguenti specifiche terminologie:

- “contratto di somministrazione di lavoro””, al fine di chiarire la natura subordinata, a tempo indeterminato o a termine, di tale tipologia contrattuale;
- “missione””, per meglio definire che nel periodo in cui il lavoratore opera per l`utilizzatore lo stesso resta comunque legato all`agenzia di somministrazione;
- “condizioni di base e di occupazione”” per specificare il trattamento economico, normativo e occupazionale spettante ai lavoratori in somministrazione, previsto da disposizioni legislative, regolamentari e amministrative, dai contratti collettivi o altre disposizioni vincolanti, rispetto a quello riconosciuto agli altri lavoratori subordinati.

è stato quindi sottolineato che in deroga a quanto stabilito dall`art. 20, comma 4, del d.lgs. n. 276/2003, il quale richiede la presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, è stato introdotto il principio di “a-causalita””` per la stipula dei contratti di somministrazione a tempo determinato con le seguenti tipologie di lavoratori:

- a) soggetti disoccupati percettori dell`indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali o ridotti, da almeno sei mesi;
- b) soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno sei mesi;
- c) lavoratori definiti “svantaggiati”” o “molto svantaggiati””, così come definiti ai sensi dei numeri 18 e 19 dell`articolo 2 del Regolamento Ce n. 800/08.

Ulteriori ipotesi di “a-causalita””` potranno essere previste dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro.

è stato rammentato, inoltre, che il d.lgs. n. 24/12 prevede la possibilità di effettuare le assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato anche con rapporto di lavoro a tempo parziale.

In relazione alla disposizione che contempla l`obbligo per l`utilizzatore di informare, tramite avviso generale, i lavoratori somministrati di eventuali posti vacanti presso il medesimo utilizzatore, tale obbligo sembrerebbe sussistere solo nell`ipotesi in cui la qualifica ricercata corrisponda a quella del lavoratore somministrato.

Sull`argomento, tuttavia, è stato suggerito di formulare un eventuale interpellato al Ministero del lavoro al fine di ottenere un chiarimento ufficiale e scongiurare problemi in caso di verifiche ispettive.